

770  
Folleto número 2

Publicaciones de la Unión General de Trabajadores de España

# Ley de Contrato de trabajo

(Comentada, con un apéndice)



Precio: **25** cénts.

Unión General de Trabajadores  
Piamonte, 2 — MADRID

849







IV-30-6-82



# Ley de Contrato de trabajo

(Comentada, con un apéndice)



**H**E aquí nuestro segundo folleto de divulgación de las leyes sociales promulgadas por el Gobierno de la República.

Este librito, dedicado a la ley de Contrato de trabajo, conviene sea estudiado con detenimiento, y aun discutido entre compañeros, para la mejor comprensión de los preceptos de la ley y de los comentarios que le hacemos, a fin de que los contratos de trabajo se establezcan en las debidas condiciones y no puedan ser burlados los intereses de los obreros o de las organizaciones.



# COMENTARIOS

---

## CAPITULO I

He aquí una ley clave de la legislación social. En derredor suyo se afirma, de modo principal, la emancipación legal de los trabajadores; la jornada, el descanso, el salario, la personalidad jurídica, los seguros sociales, la huelga misma y el locáut patronal han de contar con la ley relativa al contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931, publicada en la *Gaceta* del 22, con la autorizada firma del camarada Largo Caballero.

Al primitivo reglamento de taller o de régimen interior de fábrica y Empresa, unilateral y absoluto, impuesto sin condiciones al trabajador, del mismo modo que las ordenanzas municipales pueden imponerse a un vecindario sin representación auténtica como el supremo reglamento de la vida social, fué sustituyéndole en épocas de iniciación de las leyes sociales el pacto colectivo de trabajo, obra de la pujanza sindical en cada minuto de la lucha y sujeto a las eventualidades y alternativas del continuo batallar de las clases. Al pacto colectivo, inestable y huérfano del apoyo del Estado, van superándole normas generales de limitación de la libertad de consentir en el contrato de trabajo, conquistadas por la clase trabajadora y sostenidas tenazmente a través de cuarenta años de acción política y sindical, como la jornada de ocho horas, formulada por primera vez entre las conclusiones del Congreso del Partido Socialista alemán celebrado en Erfurt en 1891.

Estas normas generales: la jornada máxima, la protección a la mujer y al niño, la reparación ineludible del accidente del trabajo, el descanso dominical, etc., etc., elevadas a la categoría de leyes sociales, de preceptos obligatorios, de condiciones mínimas de la prestación del trabajo, han permitido llegar en la realidad, en la ciencia y en la legislación al concepto neto e indestructible de que el contrato de trabajo — encuadrado por to-



das esas normas y fuente de todos los derechos a ellas — se suponga siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta, cualquiera que sea la forma, verbal o escrita, en que hayan querido quedarse obligados patrono y obrero; del mismo glorioso modo que el Ordenamiento de Alcalá de 1348 acabó con el aspecto material y rituario de las obligaciones, estableciendo para nuestro país en el siglo XIV el principio espiritual de la contratación.

Tal es el espíritu del artículo 1.º — reforzado en el 3.º — de la nueva ley de Contrato de trabajo, en el cual se tiene por tal contrato el celebrado por una o varias personas con uno o varios patronos — cualquiera que sea su denominación — para ejecutar una obra o prestar un servicio bajo la dependencia de éstos, y sea cual sea la remuneración que por la obra o servicio haya de percibirse.

El artículo 2.º trae al mundo de los trabajadores una buena noticia de importancia: establece que el objeto del contrato de trabajo «es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, "incluso el doméstico"»; cenicienta hasta el presente de toda protección legal. Este mismo artículo 2.º señala las dos únicas excepciones, de las dos categorías de trabajos, que no son objeto del contrato: una la labor familiar, siempre que los que trabajen bajo la dirección de la familia no se consideren asalariados, y otra los trabajos no familiares, pero ejecutados ocasionalmente con motivo de servicios mutuos originados por las relaciones de buena voluntad entre vecinos.

En el artículo 6.º — los anteriores están dedicados a establecer el concepto usual de patronos — surgen potentes innovaciones: se marcan las categorías de trabajadores, y, además del concepto de obrero ya dado por el Código de Trabajo — del cual es reforma esta ley —, señala, beneficiándoles como obreros:

A los ocupados en servicios domésticos;

A los obreros a domicilio;

A los encargados, contra maestres y jefes de talleres, y

A los llamados intelectuales.

Termina el precepto cubriendo a otras posibles categorías de asalariados con las palabras de «cualesquiera otros semejantes».

A continuación el artículo 7.º excluye del concepto de obrero a los gerentes, directores y altos funcionarios, representantes genuinos de la Empresa moderna o del patrono e independientes en su trabajo; también quedan exceptuados los funcionarios públicos,



los cuales se regirán por su legislación especial (art. 8.º). Sin embargo, en el artículo 5.º se equiparan los organismos oficialmente por administración.

a los demás patronos cuando ejecuten obras o servicios directa-

Los artículos 9.º al 13, ambos inclusive, regulan la muy interesante materia de la limitación de la libertad contractual — eje del Derecho obrero — y mandan (art. 9.º) que todo contrato de trabajo se ajuste inexorablemente, bajo pena de nulidad, a las normas siguientes :

- a) Disposiciones legales.
- b) Bases de trabajo y acuerdos de Jurados mixtos.
- c) Pactos colectivos.

Los artículos 10, 11 y 12 definen lo que ha de entenderse por disposiciones legales, bases de trabajo y pactos colectivos, ordenando que entre las primeras tengan especial aplicación en cada caso las medidas de emancipación legal de los trabajadores y la legislación de seguros sociales. Respecto de las bases de trabajo y acuerdos de Jurados mixtos, manda la ley que no puede establecerse condición alguna menos favorable a las ya existentes en las disposiciones legales, y lo mismo en los pactos colectivos celebrados entre Asociaciones obreras y patronales, que no pueden descender de los tipos de la ley o de las bases de trabajo ya establecidas con anterioridad.

Los pactos colectivos, dice el artículo 12, han de constar por escrito y enviarse copia al ministerio de Trabajo y al delegado provincial del mismo, y su duración mínima será la de dos años, y en este tiempo ni la huelga ni el locáut podrán modificarlo sin autorización expresa del ministerio.

Indudable progreso jurídico el de este precepto, que viene a reducir el ancho campo de la guerra en la producción por un convenio obligatorio de duración prudencial.

Puede ocurrir, y de hecho ocurre, que un contrato de trabajo se establezca desde el principio en condiciones tales que le hacen nulo de derecho en todo o en parte. A resolver este problema se aplica el artículo 13, que dice que cuando una parte del contrato es nula, la otra permanece válida. Y la anulada por esta ley se entiende completada por la misma, de tal suerte que se estima presumible que lo hubiesen acordado las partes por sí mismas, si hubieran tenido conocimiento de los preceptos jurídicos aplicables. Aquí tenemos una sabia precaución para dar en todo caso y eventualidad perenne vitalidad al contrato de trabajo.



El capítulo 3.º de la ley marca, como veremos, las clases, requisitos y efectos del contrato de trabajo; comprende los artículos 14 a 57, y suscita problemas nuevos del mayor interés.

## CAPITULO II

Comienza aquí el comentario por el artículo 14, cabeza del capítulo III (clases, requisitos y efectos del Contrato de trabajo).

Este artículo 14 se contrae a distinguir el contrato individual del colectivo, según los contratantes obreros sean uno o varios. En el artículo 15 queda establecida la capacidad de los trabajadores para contratar individualmente sus servicios, pudiendo hacerlo, en todo caso, los mayores de dieciocho años. Los mayores de catorce y menores de dieciocho necesitan la autorización por el orden siguiente: padre, madre, abuelo paterno, materno, tutor. Por falta o ausencia de las anteriores, pueden autorizar las personas o instituciones que cuiden del menor, o la autoridad local. Se da, a continuación, el concepto del emancipado en Derecho obrero, que ha de ser menor de dieciocho años, soltero, separado de padres o abuelos con el consentimiento de éstos.

Nada dice el artículo de la mujer casada, y en cambio en el artículo 51, más adelante, restringe fuertemente esta ley al marido la opción a cobrar el salario de su mujer, de tal suerte que mediando separación legal o de hecho no puede absolutamente el marido oponerse al pago de salarios hecho a su esposa, y no mediando separación ha de justificar y probar ante el juez sus pretensiones, y, por último, invertir el salario percibido, en vez de la mujer, en las necesidades del hogar.

No hay, pues, impedimento legal alguno para que la mujer casada contrate libremente su trabajo, cuya remuneración protege, además, esta ley de la manera que hemos visto.

Los artículos 16 y 17 completan la capacidad de los sujetos contratantes, dando facultad al representante legal de un trabajador menor para revocar la autorización dada, y regulando también la capacidad de las personas jurídicas por el Código civil, en espera de lo que disponga la nueva ley de Asociaciones profesionales.

En el artículo 18 se manda que consten por escrito los contratos de trabajo colectivos y los individuales en que se estipule un salario superior a tres mil pesetas anuales, con exención completa de toda clase de impuestos hasta la cuantía de seis mil pe-



setas. En el precepto siguiente se ordena que los gastos que origine la celebración del contrato son de cuenta del patrono, salvo pacto en contrario. Los gastos de traslado serán de cuenta del trabajador, salvo acuerdo expreso; pero si el patrono exige previamente que se le presente el obrero para ver si le conviene, en caso de duda deberá el patrono suplirle al trabajador los gastos justificados de su desplazamiento, aunque no llegasen a celebrar el correspondiente contrato de trabajo.

He aquí una interesante disposición que encubre y ampara eventualidades especiales de la vida del asalariado, en especial de los intelectuales y empleados.

El artículo 20 establece ocho cláusulas mínimas de todo contrato. Son las usuales acerca de la jornada, el salario, descanso, etcétera; pero afirma en la 5.<sup>a</sup> que hay que determinar concretamente en el contrato el cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguros sociales, y termina, en relación con el sabio principio del artículo 13, diciendo que la omisión de una de las ocho cláusulas, cualquiera, no invalidará lo contratado.

Con el precepto siguiente—el 21—se entra en la vidriosa cuestión del tiempo de duración del contrato, que se perfila espléndidamente en artículos posteriores (88 y siguientes). Acaso el criterio del camarada Caballero sea en este punto terminante: «Mientras haya trabajo y el obrero cumpla, hay contrato de trabajo.» He aquí unas magníficas palabras del militante destacado en la vigorosa acción de la Unión General de Trabajadores; pero el artículo que comentamos dice, por hoy, otra cosa, a saber: tiempo indefinido, o determinado, o para una obra o servicio concretos. A falta de duración expresa, se entiende por tiempo mínimo de duración el que se haya fijado en bases o pactos colectivos de trabajo, y en defecto de todo ello, la que sea acostumbrada.

En el artículo 22 queda establecido que cuando las modalidades del trabajo sean susceptibles de cumplimiento parcial, el obrero podrá exigir que se le abone por partes y en proporción al trabajo ejecutado.

Por el hecho mismo del contrato, el obrero transfiere al patrono el producto del trabajo ejecutado con arreglo a las normas dispuestas por el contrato (art. 23).

Las invenciones del trabajador, nacidas del proceso mismo de su habitual trabajo (invenciones de explotación), y las realizadas por técnicos contratados para estudiarlas y obtenerlas (invenciones de servicio) entrarán en la propiedad patronal.



En cambio, las invenciones libres del obrero son propias de éste, aunque hayan nacido con motivo de su actividad en la explotación. Se protege al obrero después disponiendo que no puede renunciar a su invención sino en virtud de contrato—suponemos que escrito—posterior a la invención, y se le obliga, así como al patrono, a guardar el secreto de los inventos. Todavía quiere el legislador cubrir más los derechos de este trabajador de espíritu selecto y original, disponiendo que cuando una invención de servicio—propiedad del patrono—suponga para éste ganancias desproporcionadas en relación con el salario que cobra el trabajador inventor, tendrá derecho éste a una indemnización especial (artículo 25).

Se ocupa asimismo el artículo siguiente de otro matiz de la propiedad intelectual de los trabajadores en los contratos de trabajo.

Pasa el articulado ahora a regular la importante cuestión del salario (del 27 al 38, ambos inclusive). Ante todo queda sentada la afirmación de que el salario es la «totalidad» de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras. Quedan en él comprendidas las indemnizaciones por espera, impedimentos o interrupciones del trabajo, cotizaciones patronales para seguros y bienestar, beneficios a los herederos y aún amplía la ley: «... y otros conceptos semejantes.»

Aquí tenemos conquistada otra importante posición proletaria en la perenne lucha de clases. Con el concepto totalitario que da esta ley del salario, no es posible mermar éste en concepto de ninguna clase, y menos en casos de accidentes, que han sido regateados muchas veces por este motivo, y que ahora, muy pronto, al convertir en renta vitalicia la indemnización limitada del Código, verán las víctimas del esfuerzo, los hombres de «las rentas de trabajo» (como dice *El Socialista*), cómo, por la obra de un ministro salido directamente de la organización, el pago de por vida del cincuenta por ciento de la «totalidad» del salario que percibiesen en el momento del siniestro asegura al inválido o a la desamparada familia la reparación más efectiva que, por ahora, ha sido posible organizar para mitigar su desgracia.

A continuación, el artículo 28 fija tres conceptos claros del salario: por unidad de tiempo (forma muy usual en la industria), por unidad de obra y por tarea, combinación de las formas anteriores, o sea obra en cantidad determinada durante la jornada en otro período de tiempo ya establecido. Cuando la re-



muneración responda a tipos distintos hay que determinarla asimismo expresamente en el contrato.

Los artículos 29, 30 y 31 regulan los posibles casos del destajo que puede ofrecer la realidad industrial, pues aunque la clase trabajadora organizada mantiene dura enemiga a esta forma de retribuir el trabajo, fundada en la poderosa razón de que la fijación del tipo de destajo la hace el patrono de antemano y a su arbitrio, con lo cual resulta un trágico sarcasmo la afirmación a los destajistas de que cuanto más trabajen más ganan; pero por falta de asociación, o bien por rudimentaria industrialización, o por otras razones, el caso del destajo se presenta, y la ley ha de recogerlo y orientarlo en beneficio de los trabajadores. Así lo hacen los preceptos citados, que permiten rectificación de los cálculos del destajo cuando se hubiese cometido error grave por cualquiera de las partes (art. 29); facultan al trabajador asiduo y diligente a percibir la totalidad acordada del destajo, o una compensación adecuada cuando el rendimiento de éste es insuficiente, debido a defectos de técnica, dirección o instrumental (art. 30), y autorizan al trabajador a quien se interrumpa un destajo a percibir el salario correspondiente a lo trabajado (art. 31).

Dos preceptos—32 y 33—dedica la ley a regular el cobro de comisiones, estableciendo que el derecho a cobrarlas nace en el momento de realizarse o pagarse el negocio, la colocación o la venta, y el momento de pagarlas el patrono—salvo acuerdo en contrario—será al finalizar el año, dando facultad al obrero para pedir por medio del Jurado mixto comunicación de los libros correspondientes, o también de un perito en contabilidad, en defecto del Jurado.

La forma de salario conocida con el nombre de participación en los beneficios encuentra aquí adecuada regulación (arts. 34, 35 y 36). Se da realidad legal a este importante beneficio, concesión graciosa de los empresarios, tan pronto dada como quitada, unilateral e inaccesible por lo común a toda contienda pública entre las partes. Claro que hay en esto excepciones patronales honrosas; pero que desde ahora ya tendrá este importante asunto regulación privativa en la ley del Contrato de trabajo, para conocimiento de todos.

Las dos afirmaciones capitales a este respecto son las del artículo 35, que prohíbe, de una parte, la compensación de los años de ganancias con los de pérdidas para determinar la participación de beneficios, y también las de unas ramas y otras de



la producción, a menos que el participante obrero trabaje en todas éstas o se haya pactado distinta cosa; y de otra, concede al trabajador el derecho a la parte alícuota del año, si hubiere sido empezado con participación dentro de éste.

Finalmente, en los artículos 37 y 38 encontramos compensaciones para ambos factores de la producción actual, capital y trabajo, estableciéndose en el primero que el obrero conserva su derecho al salario cuando, ya vigente el contrato de trabajo, aquél no produce por retrasos o impedimentos imputables sólo al patrono. También dice este precepto — último párrafo — que «... las interrupciones por huelgas o locáuts no darán derecho a salario por impedimentos de servicios u obras.» Si durante el impedimento proveniente de causas patronales u obreras ganase el trabajador en otros empleos cualquier otro emolumento, se descontará éste de las obligaciones del patrono. A tenor de lo anterior, se compensarán las cuotas de seguros sociales y los derechos y obligaciones de terceras personas que se interfiriesen en la relación contractual del trabajo (art. 38).

### CAPITULO III

Constituye esta ley—entre las sociales—un núcleo de atracción formidable, un verdadero centro de interés, en torno del cual se estructuran no sólo las siete leyes fundamentales lanzadas por el primer ministro republicano de Trabajo y Previsión, sino todo el Derecho obrero español, incluso la materia de accidentes—en trance de radical mejora—, que necesita para establecer sus reparaciones la certeza de la existencia del contrato de trabajo, o, al menos, su fácil determinación legal en caso dudoso.

Al internado se refieren los artículos 39 y 40, hitos de la terminación del comento precedente, mejorándolo notoriamente al establecer no sólo las condiciones generales de moralidad, higiene, etcétera, para el ambiente del trabajador interno, sino mandando que, en caso de enfermedad, el patrono tendrá a su cargo durante cuatro semanas el alojamiento, la alimentación y auxilios médicos que necesite el interno. Esta obligación se entiende «a lo que de la enfermedad resultare», si los patronos fueren culpables de ella; reforzando así la protección a los obreros.

Del 41 al 43, ambos inclusive, están enumerados en la ley los preceptos dedicados a la evitación de los viejos abusos de las cantinas y economatos patronales en las zonas de gran densidad de trabajadores. Quedan aquí prohibidos en absoluto, en todas par-



tes y para cualquier persona, bien sea patrono, rematante o capataz y sus representantes; sólo se autorizan economatos que, aunque establecidos por los empresarios, reúnan las condiciones siguientes:

a) Libertad absoluta para que el obrero acepte o no el suministro.

b) Publicidad de las condiciones en que éste se haga.

c) Venta a precio de costo.

d) Control obrero en la administración del economato.

Aunque estas prescripciones no constituyen en el fondo una novedad, revelan el certero conocimiento que el legislador tiene de la cuestión social, al incorporarlas a esta ley clave del contrato de trabajo.

Una cuestión importante e inédita en esta materia toca el artículo 44 cuando dispone que la vivienda, relacionada con el trabajo, que el patrono alquile al trabajador deberá ascender tan sólo al importe conveniente para asegurar el interés legal del capital invertido en las edificaciones, constando en todo caso la libre aceptación de la vivienda por el obrero; pero aún resulta más interesante y nuevo el segundo párrafo de este artículo, cuando dice que llegada la rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a continuar un mes más en la vivienda, sin que por esto el patrono pueda aumentar el alquiler pactado.

He aquí algo particularmente interesante a los compañeros que integran la nueva organización de porteros urbanos, para quienes jamás hubo contrato de trabajo, más garantía ni estabilidad que la particularísima de la buena índole individual del casero, y que eran y son — aún están vivos los artículos 1.562 y siguientes de la vejeísima ley de Enjuiciamiento civil — desahuciados de sus porterías, despedidos de su trabajo, lanzados de su humilde modo de vivir, sin otro requisito a llenar por parte del patrono que la justificación ante el Juzgado de que se cumplió el plazo usual del aviso: ¡ocho días en Madrid!

Quizá dediquemos a tal cuestión concreta trabajo aparte; y ahora, sigamos nuestro comentario, que desemboca al artículo 45, que esta ley ofrece, en dedicación especial, a los trabajadores agrícolas.

Si del contrato de trabajo depende un arriendo de tierras para su cultivo por parte del obrero, éste comenzará sus labores cuando nazca el contrato que le da origen, la renta no excederá nunca de la usual en la comarca; pero de importe equitativo, y en el caso de la rescisión del contrato, el patrono viene obligado



por este precepto a respetar el año agrícola y a pagar al trabajador saliente el importe de las mejoras hechas en la tierra, con arreglo a derecho.

El pago del salario en moneda de curso legal; los plazos de pago usuales o fijados en bases o pactos de trabajo, sin exceder en ningún caso «de un mes»; el cobro del jornal dentro de las horas de trabajo o inmediatamente después de concluir éstas, y en el sitio donde aquél se prestó, y, sobre todo, la prohibición de pagar a los obreros en tabernas, cantinas, etc., forman el importante contenido del artículo 46 de la ley.

Una de las primeras notas de la nueva moral que a los asalariados dió el ideal socialista, uno de los más vigorosos ejemplos que Pablo Iglesias y los primeros compañeros que le ayudaron en la organización de los trabajadores españoles dieron a éstos, fué el ataque implacable a la taberna, a la inmoral francachela de los sábados, al flamenquismo, al contubernio, en fin, con los patronos sobre la base de todo eso. Conocemos alguna Sociedad obrera en Madrid en donde la disciplina societaria impuso la eliminación de las tabernas como sitios de cobro y bolsas picarescas del trabajo, y ello solamente bastó para que, con el transcurso de no mucho tiempo el espantable número de beodos que perturbaba la marcha social, que constituían una vergüenza del oficio y una calamidad para sus familiares, desapareciera casi totalmente. Tales son los principios — viejos principios de austeridad proletaria — que informan el precepto legal que comentamos.

«Si la remuneración se hubiere pactado por semanas, quincenas o períodos más largos — más de un mes, no — no podrán ser descontados los días de descanso y las fiestas legales.» Damos el artículo 47 tal como va en la ley, salvo la indicación del mes, porque es claro, elocuente y oportuno para el nuevo cómputo de fiestas acordadas por el Estado laico español. Esto significa que, exceptuados los casos en que se cobre el salario por horas, por días o a destajo, no puede haber descuento por los días de descanso semanal o dominical o por respeto de las fiestas oficiales.

El artículo 48 prevé el caso de anulación de un contrato de trabajo, mandando que, si la nulidad no procede por dolo del trabajador, éste tiene derecho al salario propio de un contrato válido, en relación con lo que haya trabajado.

En los artículos 49 y 50 se trata la cuestión de los anticipos de salario, en el sentido de que a éstos tienen derecho los asalariados que demuestren la necesidad urgente de ellos (50), y de



que el obrero que trabaje por unidad de obra, tarea o tanto alzada, de tal suerte que no pueda liquidársele semanalmente, percibirá, sin perjuicio de sus derechos en la liquidación final, el jornal ordinario en el oficio que practique, siempre que trabaje en local del patrono.

Al tratar del artículo 15 en capítulos anteriores, ya subrayamos la protección que a la mujer casada presta la ley del Contrato; sólo diremos ahora que será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo si no «consta» la oposición del marido, y para que «conste» fija el artículo 51 los requisitos a que ya nos hemos referido anteriormente. Lo mismo se dice del pago hecho a un menor; aunque, naturalmente, no se desconfíe tanto, y por ello el precepto citado no distingue si ha de ser ante el juez la oposición del padre o madre.

Se autorizan en el artículo 52 las amonestaciones y las suspensiones impuestas como sanciones a los asalariados; pero las últimas han de figurar en libro especial, a disposición, en su día, de la Comisión del control sindical en las industrias o de los inspectores y delegados de Trabajo. Queda prohibida terminantemente toda publicidad de sanciones. Esta disposición relativa a castigos debe ser objeto de vigilancia por parte de los trabajadores, pues a tenor de ella pueden, más adelante lo veremos, justificarse plenamente los despidos, individuales o colectivos, a tenor de la misma ley y de su correlativa la de Jurados mixtos.

Dice el artículo 53 que, cuando un trabajador haya de depositar fianza de importe superior al salario de un mes, habrá de constituirse ésta en el Banco de España o en Caja pública de ahorros, de forma que sólo pueda disponerse de ella en común, siendo los gastos de depósito por cuenta patronal.

En cuanto a las herramientas, documentos, ropas, etc., etc., que con motivo del contrato de trabajo tuviese el obrero que dejar en poder y custodia del patrono, le serán siempre devueltos en cuanto no sean necesarios para los fines contratados, siendo responsables los empresarios de su custodia (art. 54).

El carácter singularmente privilegiado de los créditos por salarios es objeto en el artículo 55 de atenta regulación, en seis apartados correlativos. Respeta el precepto la hipoteca hecha sobre los bienes inmuebles de los deudores de los obreros; pero abre un tanto la rigidez, la mano legal de hierro con que el derecho de hipoteca atenaza la garantía, disponiendo que tendrán preferencia de cobro los salarios — a pesar de estar gravados los bienes del deudor con hipoteca inscrita en el Registro de la Propie-



dad — hasta dos semanas, importe de los últimos jornales devengados, o asimismo por los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación civil (art. 1.923 del Código civil).

Cuestión es ésta muy compleja y vidriosa, reminiscencia de un Derecho de clase, atacado con fortuna en esta ley, y que de día en día va perdiendo los caracteres tradicionales. Acaso en este punto, relacionado directamente con la debilidad humana de la garantía de las obligaciones; con las maniobras de la insolvencia y con el laberinto procesal de embargos, quiebras, suspensiones de pago, etc., etc., necesiten los trabajadores asesorarse de un letrado especializado.

Salta ahora alegremente la pluma al tropezar con el artículo 56, que implanta legalmente por primera vez en España una de las aspiraciones de la Internacional obrera y socialista, ¡las vacaciones pagadas! Todo contrato de trabajo que haya durado un año da derecho al obrero a un permiso, con devengo pleno de salarios, de siete días ininterrumpidos. De acuerdo patronos y obreros, fijarán la fecha en que comenzará la vacación, que sólo perderá su carácter obligatorio de retribuida si durante la misma el asalariado realiza trabajos que contrariasen la finalidad del descanso. Ni aun los despidos, como no sean imputables al trabajador, enervan este derecho de la ley de Contrato, pues el patrono le pagará el importe de los días no disfrutados en vacaciones si el despido se declarase injusto. (Véase, además, la disposición aclaratoria que reproducimos en el apéndice.)

Finalmente, es nulo todo pacto — prescribe el artículo 57 — que limite en daño de las partes contratantes del trabajo el ejercicio de los derechos civiles y políticos, la renuncia de los trabajadores a todos los beneficios de la legislación social, como indemnizaciones por accidentes del trabajo, abono de perjuicios por incumplimiento patronal del contrato, etc., etc. Principio es éste ya admitido en todo el Derecho obrero del mundo, que ha informado la defensa de los proletarizados, y a veces hasta las ofensivas más duras de Sindicatos potentes no han tenido otro fin que hacer cumplir la ley a patronos y autoridades. Ahora, con el hecho trágico de la guerra europea, con la fuerza sindical nacional e internacional, con legislación social, como la ley relativa al contrato de trabajo, oportunamente dada y vigorosamente sostenida, creemos que puedan considerarse superados los problemas de su cumplimiento en este punto.



## CAPITULO IV

Esta interesante ley — ya hostilizada, aunque hasta ahora livianamente, desde el campo patronal, y sobre la cual han de ejercer los trabajadores aguda y poderosa vigilancia—dedica todo su capítulo IV, integrado por catorce preceptos (arts. 58 a 72), de una manera sistematizada y clara, a estudiar las modalidades especiales del contrato de trabajo, que anteriormente no se regulaban o lo eran deficientemente, con el consiguiente detrimento de la justicia social.

Comienza el artículo 58 regulando el caso del trabajo en común dado por el patrono a un grupo de sus trabajadores, cerca de los cuales, individualmente, conservará todos sus derechos y deberes patronales; el patrono puede designar un jefe, que velará por la seguridad del trabajo, y a sus órdenes trabajarán los del grupo; pero todo ello no elimina la responsabilidad legal del patrono, pues el jefe del grupo no le sustituye en sus obligaciones, como tampoco puede considerársele representante de los obreros, salvo pacto en contrario.

Respecto del salario en estos grupos, dispone el mismo artículo, en sus párrafos tercero y cuarto, que, siendo aquél colectivo, cada agrupado tiene derecho a él, según lo que haya participado en el resultado del trabajo, percibiendo, en caso de salida anticipada, su parte alícuota en la labor hecha.

El artículo 59 prevé un caso interesante de trabajo colectivamente contratado, en el que no tendrá el patrono deberes y derechos frente a cada uno de los miembros de la totalidad de trabajadores, si no se pactó expresamente así. Convenido el trabajo en totalidad, si un obrero deja el grupo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiéndolo a la aceptación patronal, que podrá proponer por su parte el sustituto necesario, si los obreros no lo hicieren.

Ahora bien; si el grupo se constituye y contrata su trabajo en las condiciones de autonomía del artículo anterior, el jefe elegido o reconocido por los trabajadores representa a éstos como un gestor de negocios (arts. 1.888 a 1.893 del Código civil), necesitando autorización expresa para cobrar y repartir, inmediatamente, el salario común; pudiendo los obreros agrupados dirigir reclamación, por su parte del salario, contra su jefe, de igual manera que se hacía contra el patrono (art. 60).

Los auxiliares patronales del grupo, que le fueren puestos a



su disposición, no son miembros de él (art. 61), y todo patrono u obrero no agrupado, o sus Asociaciones respectivas, pueden adherirse posteriormente a un grupo de trabajo, formado con sujeción a los preceptos que venimos estudiando (art. 62).

El artículo 63 establece algo muy interesante para los trabajadores respecto de los contratos colectivos en los que puedan intervenir sus Asociaciones de resistencia, y es lo relativo a responsabilidades por incumplimiento doloso de lo pactado válidamente. Estas responsabilidades, sin embargo, sólo alcanzarán a los bienes expresa y terminantemente marcados, o a las garantías indubitadamente afectadas, y en la extensión igualmente convenida. Tampoco responderán otras entidades patronales y obreras que no sean contratantes, siempre que les pueda ser imputado el incumplimiento a sancionar. Las precedentes restricciones son absolutamente lógicas; pero una vez hecho un pacto colectivo, en el que existan cláusulas penales a tenor de este precepto, es evidente que el incumplimiento por parte de alguien conduce directamente a la ejecución de las garantías otorgadas. Algunas enseñanzas sobre el particular creemos pudieran ofrecer las dos últimas huelgas generales de pintores y metalúrgicos madrileños, acaecidas, si no recordamos mal, en el año 1930.

Los artículos 64 y 65 de la ley se ocupan de la suspensión por la autoridad competente de alguna Sociedad y de la disolución por la misma causa, o por voluntad de los socios, de cualquier entidad, que tengan aceptado un contrato colectivo vigente; en tal caso, el ministerio de Trabajo y Previsión nombrará un delegado, que en el primer caso controlará la actuación de la Junta directiva o de la Comisión nombrada, a los efectos de la no interrupción del contrato, que siempre continuará rigiendo; y en el segundo, este delegado intervendrá también para determinar la norma jurídica ulterior y la forma de hacer efectivas las responsabilidades que hubiere.

El artículo 66 regula la cuestión de los reglamentos de taller, disponiendo, en síntesis, lo siguiente: Que son obligatorios en explotaciones que ocupen más de cincuenta obreros; que son nulos en cuanto se opongan a los índices marcados en las leyes sociales, bases de trabajo y pactos colectivos, como no sea para mejorar éstos; que son nulos si en su elaboración no ha intervenido el personal interesado y no se ajustan en su día a la futura ley de Control obrero (de tan interesante vigencia), y, finalmente, tales reglamentos podrán ser tachados de nulidad si no les fué dada la publicidad suficiente que su importancia requiere



— garantía elemental para los trabajadores —; a efectos de esta publicidad, manda el precepto que comentamos que, a falta de aviso particular, pero indubitado, sea el usual tablón de anuncios en los lugares de trabajo donde se publique el reglamento de taller, debidamente autorizado con las firmas patronales y obreras, en su caso.

Elocuente ejemplo, este de los reglamentos de taller, del formidable avance logrado por la clase trabajadora organizada, que desde aquellos tiempos en que tenía que aceptar los que unilateralmente le eran impuestos por la clase patronal, que con todos sus defectos eran, por lo demás, lo único que se conocía en materia de contratación del trabajo, hasta hoy, en que la ley que comentamos ordena su elaboración con todas las garantías, en beneficio directo de los trabajadores, ha conseguido — por su propio esfuerzo — un mundo nuevo y mejor para los hombres que a cambio del salario han de prestar, forzosamente, lo único que tienen en el régimen capitalista actual: su fuerza de trabajo.

Los artículos siguientes (67 a 71, ambos inclusive) establecen la protección de esta ley, relativa al contrato de trabajo en general, al numeroso sector del proletariado que trabaja para contratistas de obras y servicios públicos, incluyéndolos resueltamente en la calificación general de trabajadores para todos los efectos importantes que la misma y las demás leyes sociales establecen, y disponiendo unos requisitos privativos, que en resumen son los enumerados a continuación:

a) Contrato colectivo de trabajo, con sujeción taxativa a las condiciones mínimas fijadas en el artículo 68 de la ley, que comprende la remuneración a tenor de los tipos fijados en la zona donde se realice el trabajo, bien por los Jurados mixtos, bien por pactos colectivos, bien por la costumbre.

b) Plazos de pago, sin exceder de una quincena para el trabajador manual, ni de un mes para el intelectual.

c) Correcciones que puedan imponerse dentro de los límites legales (véase, principalmente, el artículo 52 de esta misma ley); y

d) Obligación del concesionario o rematante de entregar al obrero fijo o eventual una «cartilla», en la que consten las referencias del obrero y del servicio de que se trate; la fecha del contrato y todas las liquidaciones de salarios que se practiquen al portador de la misma, con separación de la remuneración por jornada máxima legal de la devengada por horas extraordinarias. Al contratado eventualmente se le hará constar en la cartilla el



tiempo por el cual se le contrate, sus condiciones de trabajo; en lo demás no podrán ser inferiores a las del obrero fijo.

Estos contratos, dice el artículo 69, se harán por triplicado, con un anejo formado por la lista de los obreros a quienes afecte, y serán autorizados con la firma del contratista y del representante que los obreros designen. Un ejemplar quedará en poder de las partes, y el otro será presentado a las entidades públicas que adjudican la obra, que a su vez sacarán una copia del mismo, que debidamente autorizada, entendemos, remitirán al ministerio de Trabajo y Previsión, dentro de los cinco días siguientes, archivando el original. Los contratistas o rematantes contraen asimismo la obligación de enviar quincenalmente las variaciones de su lista de personal.

Si en la zona donde se ejecuten estos trabajos se organiza un Jurado mixto, u otro organismo paritario, éstos habrán de revisar los contratos comprendidos en los artículos que venimos comentando (67 a 71) y sus acuerdos sobre los mismos, modificándolos o rectificándolos, dice la ley, nosotros queremos interpretar que también confirmándolos, serán puestos en conocimiento de la entidad pública que concedió las obras o servicios y al ministerio de Trabajo y Previsión.

Terminado el estudio del capítulo IV, y al comenzar el V en el artículo 72, con la sugestiva rúbrica de «Obligaciones del trabajador», parece más conveniente a la precisión que intentamos dar a nuestro comentario que hagamos capítulo aparte, máxime si se tiene en cuenta que con el citado artículo 72 empezará toda la importante cuestión de la justicia o injusticia legal de los despidos y varias mejoras para los trabajadores, absolutamente nuevas en la legislación social de España.

## CAPITULO V

En el artículo 72 y siguientes (hasta el 86 inclusive) se puntualizan las obligaciones privativas del trabajador en esta ley, y todo su capítulo V está dedicado a regular tales obligaciones.

El deber primordial del obrero es la diligencia en el trabajo; la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio o de la unidad económica para que trabaje, la buena voluntad, la eficacia y la honradez, en suma, en su cotidiana labor. En el mismo concepto, que pudiéramos llamar de «juego limpio» en el trabajo, insiste el precepto siguiente, al disponer que, cuan-



do el salario se regule por los productos del trabajador, éste está obligado a prestar al objeto su actividad profesional, sin más interrupciones que las legales.

Si el obrero origina, culpablemente, daños en los elementos de trabajo, deberá indemnizar al patrono de esos perjuicios; pero en la medida que él pueda hacerlo, sin causar grave trastorno a la explotación, deberá también el patrono consentirle que repare los desperfectos causados con su propio trabajo (art. 75); por eso, el artículo anterior a éste manda al asalariado que denuncie a los patronos o sus representantes los entorpecimientos de la producción que observe, en relación con su trabajo.

Los artículos 76 y 77 concretan la clase y extensión de trabajo que se prestará, que debe ser la corriente cuando no exista, por la ley o por bases de trabajo, señalada otra cosa. Asimismo el comienzo y fin de la jornada, las vacaciones, etc., etc., serán fijados por el patrono — al no existir otra norma —, teniendo en cuenta la protección del obrero. Es un deber de éste realizar el trabajo extraordinario que sea preciso para remediar o prevenir grandes males, o reparar accidentes sufridos, con la condición de que tal trabajo le sea pagado y atribuido con equidad. Si la jornada extraordinaria tuviera por causa procedimientos de violencia en las luchas sociales, los trabajadores se limitarán al mantenimiento de las instalaciones y servicios que sean indispensables para la evitación de daños al interés general de la comunidad.

Aparece nuevamente la, por ahora, inevitable regulación del destajo en el artículo 78, que dispone que no pueda esquivar un obrero — contratado a destajo — un trabajo por tiempo, cuando el patrono se lo da por no poder en absoluto dárselo por pieza o por tarea, siempre que el cambio fuese exigencia inevitable de la explotación o industria.

En los locales donde el trabajo se preste, o, en su defecto, en la propia casa del patrono, tienen los trabajadores que entregar y devolver los elementos de aquél; ahora bien: que si el tiempo de espera rebasa del indispensable, será considerado, en favor del obrero, como jornada de trabajo (art. 79).

Reproducimos textualmente el primer párrafo del artículo 80, por considerar este precepto como una de las más interesantes conquistas de la lucha por la emancipación de los trabajadores. Dice así: «Fuera del caso de enfermedad, el trabajador, avisando con la posible anticipación, podrá faltar al trabajo, *con derecho a percibir el salario*, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes; Sin exceder de una jor-



nada de trabajo, por parto de la esposa, enfermedad grave o muerte de padres, hijos, cónyuge o hermanos.

Por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber público inexcusable. Si el cumplimiento de este deber lleva aparejada indemnización o dieta para el obrero, el patrono sólo pagará la parte de salario equivalente a la diferencia, si existe, entre éstas y el haber correspondiente normal del asalariado.»

Aflora en el artículo 81 el mismo concepto que glosamos en los preceptos primeros de este capítulo V de la ley, cuando manda — quedando a salvo el posible control obrero — que el obrero atienda en el trabajo las órdenes e instrucciones patronales y técnicas. En cambio, las advertencias sobre la conducta, fuera del trabajo, que observe el asalariado «sólo» tendrán efectividad cuando afecten a la buena marcha de aquél, o al orden y moralidad de la casa patronal, si el obrero es interno. Los trabajadores deben absoluta fidelidad y lealtad al empresario para quien trabajen. No pueden aceptar propinas y regalos que signifiquen o puedan significar soborno o incumplimiento de sus deberes; pudiendo incluso el patrono, en tal caso, incautarse de esas dádivas corruptoras (artículo 82).

Lo mismo dice, en substancia, el precepto siguiente con respecto a los asalariados a quienes se confían misiones especiales o conclusión de negocios, que deben desempeñar con rectitud y fidelidad hacia la casa que los tiene empleados. Continúa este deber inexcusable de fidelidad, que la ley relativa al contrato de trabajo exige a los trabajadores, a nuestro juicio, con acierto pleno, en los artículos 84, 85 y 86, que, respectivamente, preceptúan: Primero, que se guarden los secretos de fabricación, durante el contrato, y también después de concluido éste, si el obrero no los necesita en beneficio propio, de manera inevitable, en su habitual profesión.

Segundo. Los obreros están obligados a no hacer competencia a sus patronos, ni a colaborar con quienes se la hagan (artículo 85). Puede, esto no obstante, el obrero obtener el consentimiento expreso o tácito, patronal, para entender en negocios que impliquen concurrencia. El consentimiento tácito se supone existente cuando, conociendo el capitalista de los asuntos de su asalariado, concurrentes con los suyos propios, no pacta por escrito la renuncia del trabajador. Es casi innecesario decir que el empresario puede dar por terminado el contrato — sin indemnización — si, a pesar de todo lo dispuesto, el obrero le hace competencia.

Tercero. La prohibición de competencia para después de terminado el contrato caduca después de dos años para los trabaja-



dores manuales, y de cuatro para los intelectuales; o cuando el patrono se haya negado a pactar la oportuna indemnización durante los años citados, o una vez acordada, dejara de pagarla; o, en todo caso, cuando no justificase el capitalista un interés comercial o industrial en el asunto.

Finaliza aquí este interesante capítulo V de la ley que comentamos, y que lleva por rúbrica «Obligaciones del trabajador», y que constituye una acusada, mejor dicho, una espléndida manifestación de la alta moral que informa su contenido, certero y justo, en relación estrecha con las demás leyes sociales lanzadas por el primer ministro socialista de Trabajo en la República española.

## CAPITULO VI

Vamos agotando, al desarrollar nuestro comentario, el articulado correlativo de esta ley, de interés supremo para los trabajadores. Llegamos ahora a su capítulo VI, compuesto de un solo artículo, el 87, y que lleva la rúbrica siguiente: «Obligaciones del patrono.»

Cinco obligaciones, en todo caso, ha de cumplir el patrono, a saber:

- a) Retribuir el trabajo o servicio que se le preste.
- b) Dar trabajo efectivo al obrero cuando el no dárselo perjudique notoriamente su perfeccionamiento profesional, salvo motivos ocasionalmente muy importantes.
- c) Pagar puntualmente la retribución convenida, incrementada, en caso de demora, con el cinco por ciento semanal de interés.
- d) Reintegrar al trabajador de los gastos necesarios — indispensables, dice textualmente la ley — para la obra y suplidos por aquél. De la necesidad de tales gastos y de su cuantía debe advertirle el obrero cuando estuviesen estipulados.

e) Entregarle, a instancia suya, a todo asalariado un certificado de servicios, extendido en papel común, y acreditativo únicamente del tiempo y clase de servicios prestados por éste, sin que sea lícito hacer en el certificado calificaciones de buena o mala conducta ni de las ideas políticas o la filiación sindical del obrero mientras el interesado no lo consienta así.

Dos afirmaciones excepcionalmente importantes contiene este artículo 87, una de ellas absolutamente nueva en la legislación social española: nos referimos al interés del cinco por ciento por jornales atrasados. Porque lo referente al certificado de servicios,



que constituye la segunda cuestión, que hemos de comentar ahora concretamente (por lo demás, el precepto es todo substancia), ya estaba recogido, aunque menos explícitamente, en el artículo 24 del Código de Trabajo.

¿El interés puesto por esta ley a los salarios devengados cobrados con retraso, para incrementar su importe e indemnizar así al trabajador de la demora del patrono, es única y exclusivamente el interés anual legal — del cinco por ciento — que impone el artículo 1.108 del Código civil al deudor que incurre también en mora?

Por el contrario, ¿debe entenderse la cuantía del tal interés como dividida en tantas veces el cinco por ciento como semanas vencidas y no satisfechas deba el patrono? Así parece, ya que en la ley se habla de cinco por ciento SEMANAL.

Convendría en este punto — novedad muy plausible de la ley — que el ministerio de Trabajo hiciese una aclaración, pues ocurriría fácilmente que los presidentes de Jurados mixtos o de Tribunales industriales, según el caso, además de vacilar al aplicar el interés de demora en el pago de los salarios, hicieran un cómputo literalmente ajustado al texto legal, y entonces podría resultar, acaso, algo insólito y desproporcionado, o sea unos intereses anuales aproximadamente de un doscientos cuarenta por ciento para cubrir los perjuicios del pago atrasado de jornales. Conste que no lo refutamos, pero convendría que se aclarase.

En lo que respecta al certificado de servicios, bien hace el artículo 87 en ratificar el 24 del Código de Trabajo, ya superado en esta parte por la propia ley que estudiamos, prohibiendo las calificaciones de la conducta de los obreros y obligando a todo empresario a entregarlo inmediatamente, escrito en papel común.

El artículo 24 del Código citado facultaba para llevar delante de los Tribunales al patrono que firmase un certificado doloso de trabajo para que respondiese de los perjuicios que pudieran haberse causado al asalariado; suponemos que aunque suprimida ahora esta parte literal, subsiste íntegro el mismo derecho.

Los obreros, por su parte, harán bien; igualmente, en no promover contiendas por este motivo, tratando de obligar a sus patronos a que se extiendan en consideraciones sobre conducta profesional; pues todo esto ha dado lugar a disgustos, que pueden y deben evitarse cumpliendo la ley, que manda que no se dé otra constancia que del tiempo y de la clase de los servicios prestados.



## CAPITULO VII

Artículo 88. Hubiéramos extendido más el comentario del capítulo anterior, que por sí solo merece un estudio particular; pero exigencias de intensa fuerza nos obligan a proseguir. El artículo 88 encabeza al que le sigue—de trascendencia evidente—y se limita a disponer que los contratos de trabajo, que terminarán al expirar el tiempo o el trabajo convenidos, se considerarán tácitamente prorrogados por un año, un mes o una semana si, llegado su término sin denuncia de las partes, el tiempo convenido hubiese sido un año o más, uno o más meses o menos de un mes, respectivamente. Este precepto, entendemos, hay que relacionarlo con el artículo 9.º de la misma ley, que a su vez relaciona los contratos «válidos de trabajo» con su conformidad a las disposiciones legales y a las bases de trabajo correspondientes.

El artículo 89 es el fundamental para la función judicial de los Jurados mixtos profesionales en materia de despidos. Se completa este precepto en lo que hace referencia a la dependencia mercantil, con el artículo 300 del Código de Comercio. Han pasado aquí las llamadas justas causas de despido a favor del patrono y del obrero que respectivamente señalaban los artículos 21 y 22 del superado Código de Trabajo. Estas justas causas, que los mencionados preceptos marcaban para rescindir los contratos de trabajo sin indemnización, eran tres, y, en rigor, siguen siendo las mismas, aunque notoriamente mejoradas en cuanto a la más flexible aplicación de los despidos enjuiciados, a saber:

### *Patronales :*

- a) La falta repetida a las condiciones propias del contrato.
- b) La falta de confianza en las gestiones o clase de trabajo del obrero.
- c) Los malos tratos o la falta grave de respeto al patrono, su familia o a los compañeros de trabajo.

### *Obreras :*

- a) Falta de pago en tiempo y cuantía.
- b) Falta de cumplimiento patronal de las demás condiciones del contrato.
- c) Los malos tratos o las mismas faltas graves que con respecto a los patronos.



El artículo 89 funda los motivos justos de los despidos lo mismo que lo hacía el Código de Trabajo y lo hace el de Comercio, si bien sobre lo que éste prescribe para la competencia ilícita del dependiente a su principal, la ley relativa al Contrato de trabajo le aventaja espléndidamente en los artículos 85 y 86 ya comentados.

Es indispensable tener a la vista este artículo 89 para plantear, y desde luego para sentenciar, las demandas por despido ante los Jurados mixtos, pues si los motivos en que el patrono funda éste no son de los enumerados «taxativamente» en todo el contenido del precepto — en especial en el apartado sexto —, o encajan en el artículo 300 del Código mercantil citado, para el caso del factor o mancebo de comercio, hay necesariamente que indemnizar al despedido. Tal es el rotundo y claro mecanismo de valoración jurídica de los despidos en la legislación social de la República, que se completa, a los efectos de tramitación e indemnizaciones, con los artículos pertinentes de la ley de Jurados mixtos, compañera constante de la que ahora ocupa nuestro estudio.

No terminará el contrato — dice el artículo 90 — por cesión, traspaso o venta de la industria, salvo pacto en contrario. Bien claramente dice esto la ley; creemos que en su vista algunos elementos patronales que venían negando indemnización a casos de despido originados por cesiones o ventas de las industrias quedarán convencidos de su error, y asimismo sucederá en las frecuentes ocasiones en que el traspaso de un comercio coloca a los dependientes frente a un nuevo patrono, que debe respetar — porque no han terminado por ello — los contratos de trabajo que tuviese la dependencia con el patrono anterior. Esto es común para toda clase de contratos; si nos referimos a los asalariados del comercio es porque en éste son más frecuentes los traspasos. Abunda en el mismo criterio que el precepto que comentamos el artículo 46 de la ley de Jurados mixtos, de aplicación en su peculiar esfera.

En relación inmediata y congruente con la legislación social reparadora de accidentes del trabajo y protectora de la madre obrera, los apartados primero y tercero de este artículo 90, que dicen, respectivamente, que no termina tampoco el contrato de trabajo durante una incapacidad temporal producida en accidente no imputable al trabajador, o en una enfermedad en igual caso, dentro de los plazos que las leyes determinen. Aquí se inicia sagazmente el camino que nos ha de llevar a una legislación del segu-



ro social de enfermedad, del cual, hasta ahora, nada tenemos por parte del Estado.

Fundadamente creemos que mientras sea ministro de Trabajo y Previsión el compañero Largo Caballero, o llegaremos a la ley especial necesaria, si la realidad lo permite así, o se avanzará cuanto se pueda en busca de ella. Nos consta que el Consejo de Trabajo y el Instituto Nacional de Previsión están laborando sobre el particular y recopilando los antecedentes que sobre seguro de enfermedad existen. Mientras tanto, esos plazos «que las leyes determinen», como dice el apartado primero, son los hitos de rumbos sociales de avance.

El apartado tercero del artículo 90 aludido antes manda que durante el reposo propio del alumbramiento la madre obrera conserve el contrato de trabajo y la colocación tal y como la tenía.

El apartado segundo nos da resuelta una importante cuestión ya antigua, pero agudizada desde la implantación del servicio militar obligatorio. Siempre que el trabajador que marchó a cumplir su servicio militar se reintegre al puesto de trabajo que dejó, dentro de los dos meses siguientes a su licenciamiento, el contrato a tenor del cual trabajaba le será íntegramente respetado. Lo mismo se disponga respecto de ausencias del trabajador motivadas por el ejercicio de cargos públicos, salvo el caso, para unos y otros, de la enfermedad; mejor dicho, el tope de los dos meses, a partir de la salida de filas o del cargo, es inflexible; pero si se incorporan después de este tiempo por enfermedad justificada encontrarán también vivo su primitivo contrato de trabajo.

En general, ni huelgas ni locáuts rescindirán el contrato de trabajo, según el artículo 91; pero si durante la vigencia de un pacto colectivo se planteasen estos conflictos para mejorar y empeorar las condiciones contratadas, tales medios de lucha pueden ser causa justa de rescisión, con las indemnizaciones a que las circunstancias puedan dar lugar, y, en todo caso, cualquiera que sea el resultado de la contienda, mientras el pacto colectivo esté vigente no podrán obligar condiciones distintas de las anteriormente convenidas. Plausible condición jurídica la de tal precepto, encaminado certeramente a lograr lo que el maestro Posada llama el imperio del Derecho.

El artículo 92 está dedicado a la previsión legal de interrupciones temporales de los efectos del contrato de trabajo. Por causas no previstas ni imputables al patrono, tales como la falta de fluido eléctrico, la no existencia de materias primas, etc., etc., puede pactarse la suspensión del contrato; pero debe dejarse es-



tablecido no sólo el plazo máximo de duración del intervalo, sino también si durante el mismo ha de cobrar o no su salario el obrero.

Vuelve el artículo 93 a proteger el contrato colectivo disponiendo que para el caso de incumplimiento total o parcial de alguna de las partes que lo suscribieron se esté, en primer término, a lo convenido sobre sanciones; si sobre éstas no hay nada expreso, la parte que cumplió puede optar entre rescindir el contrato colectivo o exigir a la que no cumplió su exacto cumplimiento, con indemnización adecuada en uno y otro caso de los perjuicios sufridos, a menos que sobre este extremo concretamente se hubiese convenido otra cosa.

«Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación.» Hemos dado literalmente el primer párrafo del artículo 94, por la indudable trascendencia que tiene y por las innumerables cuestiones que suscita su aplicación.

Trataremos de dar al comentario en este punto la máxima claridad.

Arranca este precepto, ya existente en el Código de Trabajo en forma más escueta, en su artículo 8.º (derogado por esta ley), del artículo 1.967 del Código civil, que viene disponiendo que las acciones de jornaleros y criados para pedir el pago de su trabajo prescriban a los tres años.

Por su parte, el Tribunal Supremo tiene sentada doctrina legal bastante para poder afirmar con seguridad que cuando un contrato de trabajo se viene prorrogando, el plazo de prescripción, es decir, de caducidad de los derechos del trabajador, «se cuenta desde la terminación» de los servicios; desde la «terminación», también, dice el artículo 94 de la ley; igual, exacta palabra empleaba el artículo 8.º del Código de Trabajo para el comienzo del plazo de prescripción. Creemos, pues, que no habrá duda ante el modo de interpretar este precepto, máxime si se tienen en cuenta, como se debe, los dos párrafos siguientes del propio artículo 94, que determinan claramente a estos efectos cuándo se considerará terminado el contrato:

a) El día en que acabe el tiempo de duración «expresamente» convenido o determinado según la propia ley.

b) El día en que termine la prestación no interrumpida de los servicios, cuando se hayan continuado éstos en virtud de prórroga tácita o expresa.

Quede, pues, establecido que, según la ley y la jurisprudencia, cuando los servicios dejen de prestarse, cuando éstos hayan fene-



cido, estaremos ante la terminación del contrato, y entonces habrá nacido propiamente el día primero de los tres años que se dan para reclamar su pago; a menos que estos servicios terminasen exactamente el mismo día en que de manera expresa así se hubiese convenido, que entonces desde ese momento empezaría a correr el plazo de prescripción; en suma, el mismo criterio siempre. El punto de partida para contar el plazo de tres años que tiene a su favor el obrero para formular sus reclamaciones por salarios devengados es el de la terminación del contrato de trabajo que tuviese.

Hemos llegado a la disposición adicional de la ley relativa al Contrato de trabajo, firmada en Madrid el 21 de noviembre de 1931 por Manuel Azaña, como presidente del Consejo, y por Francisco Largo Caballero, como ministro de Trabajo y Previsión.

Por la adicional quedan derogadas todas las disposiciones que se le opongan a esta ley, clave magnífica de la legislación social de la República española y transida del claro y austero espíritu de la vieja organización proletaria de nuestro país.

---







cido, estaremos ante la terminación del contrato, y entonces habrá nacido propiamente el día primero de los tres años que se dan para reclamar su pago; a menos que estos servicios terminasen exactamente el mismo día en que de manera expresa así se hubiese convenido, que entonces desde ese momento empezaría a correr el plazo de prescripción; en suma, el mismo criterio siempre. El punto de partida para contar el plazo de tres años que tiene a su favor el obrero para formular sus reclamaciones por salarios devengados es el de la terminación del contrato de trabajo que tuviese.

Hemos llegado a la disposición adicional de la ley relativa al Contrato de trabajo, firmada en Madrid el 21 de noviembre de 1931 por Manuel Azaña, como presidente del Consejo, y por Francisco Largo Caballero, como ministro de Trabajo y Previsión.

Por la adicional quedan derogadas todas las disposiciones que se le opongan a esta ley, clave magnífica de la legislación social de la República española y transida del claro y austero espíritu de la vieja organización proletaria de nuestro país.

---



de trabajo adoptadas por los organismos paritarios profesionales legalmente autorizados, y por los pactos colectivos celebrados entre Asociaciones profesionales, o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

Art. 4.º Los sujetos que celebren el contrato, tanto patronos como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas.

Art. 5.º Es patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, tuviese que asociar a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.

El Estado, las Diputaciones provinciales y los Ayuntamientos, o bien las entidades oficiales representativas de estas instituciones, quedan equiparados a los patronos definidos en los párrafos anteriores respecto de las obras o servicios públicos que se ejecuten directamente por administración.

Art. 6.º Trabajadores son :

Los aprendices, reciban o no un salario, o paguen ellos al patrono algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje ;

Los ocupados en servicios domésticos ;

Los llamados obreros a domicilio ;

Los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales o mecánicas, y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios ;

Los encargados de Empresas, los contraamaestres y los jefes de talleres ;

Los empleados ocupados en comercios, Bancos, oficinas, contabilidad y gestión ;

Los llamados trabajadores intelectuales, y

Cualesquiera otros semejantes.

Art. 7.º No regirá esta ley para los directores, gerentes y altos funcionarios de las Empresas que, por la representación que puedan ostentar de éstas, por su elevada capacidad técnica, importancia de sus emolumentos y por la índole de su labor, puedan ser considerados independientes en su trabajo.

Art. 8.º Los funcionarios públicos se regirán por su legislación especial.



## CAPITULO II

### LIMITACIÓN DE LA LIBERTAD CONTRACTUAL

Art. 9.º El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada.

Sin embargo de lo dispuesto en el párrafo anterior, no será válido el contrato que sea contrario, en perjuicio del trabajador :

1.º A las disposiciones legales ;

2.º A bases de trabajo y acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto ; y

3.º A los pactos colectivos celebrados por las Asociaciones profesionales acerca de las condiciones del trabajo en sus ramos, industria y demarcación.

Art. 10. Se entenderán por disposiciones legales las leyes, los decretos y las disposiciones ministeriales. Las sentencias de los Tribunales, los acuerdos conciliatorios y los laudos arbitrales tendrán el mismo carácter, dentro de su respectiva competencia, sobre los casos por ellos resueltos.

Tendrán especial aplicación en cada caso la legislación protectora de los trabajadores, las medidas dictadas en beneficio de su emancipación legal y las prescripciones relativas a la previsión y los seguros sociales.

Art. 11. Se entenderá por bases de trabajo las que adopten los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto, determinantes de las condiciones de mínima protección para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y demás que puedan estipularse en los contratos de trabajo.

Las bases de trabajo no podrán establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales.

Art. 12. Se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones del trabajo el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o varias Asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva.

Tendrá también el valor jurídico de un pacto colectivo, en defec-



to del que define el párrafo anterior, lo convenido ante la autoridad, funcionario o corporación oficial, como delegados del ministerio de Trabajo y Previsión, sobre condiciones de trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas, con intervención de la autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria o profesión en una localidad o demarcación.

No podrá establecerse en los pactos colectivos acerca de las condiciones del trabajo ninguna que fuere menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales y en las bases adoptadas por los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidas.

Los pactos colectivos habrán de constar necesariamente por escrito, y una copia de los mismos deberá ser rigurosamente enviada al ministerio de Trabajo y Previsión y a la Delegación provincial correspondiente, a fin de que sean visados y registrados.

La duración mínima de los pactos colectivos será la de dos años, y en este tiempo no podrán ser modificados por huelgas o locaúts, salvo en casos de autorización expresa del ministerio de Trabajo y Previsión.

Art. 13. Si en virtud de los preceptos anteriores resultare nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se completará, en lugar de lo anulado, como si fuese presumible que lo hubiesen acordado los participantes si hubiesen tenido en cuenta los preceptos jurídicos adecuados a su legitimidad.

Si al trabajador, en relación con los deberes pactados en la parte no válida del contrato, le fueren aseguradas recompensas de cierta importancia, podrán ser rebajadas, en juicio ante el Tribunal competente, a instancia del patrono.

### CAPITULO III

#### CLASES, REQUISITOS Y EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 14. Los contratos de trabajo podrán ser individuales y colectivos.

Será contrato individual el celebrado entre un patrono o un grupo de patronos con un obrero.

Será contrato colectivo el celebrado entre uno o varios patronos y un grupo de obreros.

Art. 15. Podrán contratar individualmente la prestación de sus servicios :



a) Los mayores de dieciocho años, por sí mismos, vivan o no vivan con sus padres;

b) Los mayores de catorce años y los menores de dieciocho, con autorización, por el orden siguiente: del padre, de la madre, del abuelo paterno o del materno, del tutor; a falta o en ausencia de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la manutención o el cuidado del menor, o de la autoridad local, y

c) Se reputarán emancipados, a los efectos de esta ley, y no necesitarán autorización alguna, los mayores de catorce años y menores de dieciocho, solteros, que, con consentimiento de sus padres o abuelos, vivieran independientes de éstos.

Art. 16. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza para realizar un trabajo, queda ésta implícitamente autorizada para ejercitar los deberes y derechos que se derivan de su contrato y para su cesación.

La autorización, no obstante, podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal.

Art. 17. La capacidad de las personas jurídicas o colectivas contratantes se regulará por los artículos 37 y 38 del Código civil, con defecto de lo que dispusiera la ley de Asociaciones profesionales.

Art. 18. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos individuales en que se estipule un salario superior a 3.000 pesetas anuales, y los colectivos, en todo caso.

Los contratos de trabajo por escrito estarán exentos de todas clases de impuestos, incluso los del Timbre, si el salario estipulado no excede de 6.000 pesetas.

Art. 19. Los gastos que ocasione la celebración del contrato de trabajo los pagará el patrono, si no se hubiere pactado lo contrario.

La indemnización por gastos de traslado del trabajador al lugar donde haya de ser empleado podrá ser exigida por éste al patrono solamente si así se hubiese convenido expresamente.

Si el patrono exigiese previamente a un trabajador determinado que se le presente para ver si le conviene, en caso de duda, deberá suplirle los gastos hechos justificadamente al efecto, y ello aunque ni llegare a celebrarse el oportuno contrato de trabajo.

Art. 20. En el contrato de trabajo escrito deberán asignarse puntualmente cláusulas referentes a las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> La clase o clases de trabajo objeto del contrato,



2.<sup>a</sup> La expresión de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o en cualquier otra forma.

3.<sup>a</sup> El señalamiento de la cuantía y la forma de pago de la remuneración.

4.<sup>a</sup> La fijación de la jornada de trabajo y de los descansos, con arreglo a la legislación vigente.

5.<sup>a</sup> La determinación concreta de los términos de cumplimiento de las disposiciones legales sobre seguros sociales.

6.<sup>a</sup> La declaración de comprometerse a la observancia estricta de las disposiciones legales sobre el trabajo.

7.<sup>a</sup> La declaración de si establecen o no sanciones, y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y garantías para su efectividad.

8.<sup>a</sup> La expresión de las facilidades que deben dar los patronos para la educación general y profesional de los obreros o para el cumplimiento de las obligaciones que acerca de esto señalen las disposiciones legales.

La omisión de cualquiera de estas condiciones no invalidará el contrato sino en la medida que se desprende de lo prescrito en el capítulo anterior de la presente ley.

Art. 21. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por cierto tiempo, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado.

A falta de plazo expreso, se entenderá por duración del contrato la mínima que se haya fijado por bases de trabajo o pactos colectivos en la clase de trabajo a que aquél se refiera, y en defecto de tales normas, por la costumbre.

El contrato para obra o servicio determinado durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación del otro.

Art. 22. Cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas o por medidas u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Art. 23. El producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono, a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato.

Art. 24. Si en el taller se hiciesen invenciones en las que dominara el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la Empresa, sin distinción particular de persona alguna, tales invenciones entrarán en la propiedad del patrono o la Empresa.



Lo mismo ocurrirá con las invenciones llamadas de servicio, esto es, con las realizadas por trabajadores contratados al efecto para estudiarlas y obtenerlas.

Las invenciones que no sean de la explotación ni del servicio, o sea las invenciones libres, en las que predomine la personalidad del trabajador, pertenecerán a éste, aunque hayan nacido con motivo de su actividad en el trabajo de la explotación.

A la propiedad, patentada o no, de las invenciones libres el trabajador no podrá renunciar en beneficio del patrono o de un tercero más que en virtud de un contrato posterior a la invención.

En cualquier caso, así el patrono como el trabajador estarán obligados al secreto de la invención.

Art. 25. Si la explotación, por el patrono, de la invención llamada de servicio diese lugar a ganancias que supusiesen evidente desproporción con las remuneraciones del trabajador que en el ejercicio de su trabajo ha producido la invención, el trabajador recibirá la adecuada indemnización especial.

Art. 26. Los contratos en virtud de los cuales el trabajador transmita de antemano al patrono o a terceras personas sus derechos de autor respecto a obras de literatura, de música, de las artes gráficas, de la telegrafía, etc., habrán de hacerse por escrito.

Se excluyen de este precepto los escritos de propaganda, relaciones, anuncios y otros medios propios de la vida comercial.

Art. 27. Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono para los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

Art. 28. En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, salvo contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra.

En los trabajos por unidad de obra sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido. Y si hubiese estipulado plazo para la realización de la obra o trabajo dentro de él, deberá determinarse; pero no será de exigir, aun estipulado, un rendimiento mayor al normal de un trabajador apto.

El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de



realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea. Cuando la tarea quede interrumpida por causas extrañas a la voluntad del patrono y del obrero, quedará en suspenso el contrato hasta que aquéllas desaparezcan, debiendo ser mientras tanto empleado el obrero, a jornal, por el patrono y a cuenta de éste, en otro trabajo, siempre que haya posibilidad material de ello.

Cuando la remuneración se pactare por otra clase de trabajo distinta de las anteriores, se determinarán expresamente sus condiciones en el contrato.

Art. 29. Si en el cálculo de los destajos y de su pago se hubiese cometido error grave, del que resultara para una u otra parte desproporción entre el trabajo y las ganancias, cualquiera de ellas podría exigir la oportuna rectificación contractual o la compensación debida.

Art. 30. Si el trabajo a destajo no diera el rendimiento debido en beneficio del trabajador, a pesar de poner en el ejercicio de su debida actividad así su diligencia como la adecuada técnica, a causa de defectos probados de los instrumentos o materiales suministrados por el patrono o por cualquiera otra circunstancia que dependiera de éste, el trabajador tendrá derecho al salario total previsto del destajo, y si no se hubiese previsto, a un promedio razonable calculado por el salario a tiempo.

Art. 31. Si se interrumpiere un trabajo a destajo antes de su terminación, el obrero o el operario tendrá derecho al salario correspondiente al trabajo o a la obra realizados.

Art. 32. En el caso de que los trabajadores hubieren de percibir una comisión por participación en negocios en que hubiesen mediado, si no se hubiese fijado cantidad, la decidirán los usos locales en la respectiva industria o comercio.

El derecho a la comisión, a falta de acuerdo sobre el particular, nacerá en el momento de realizarse y de pagarse el negocio, la colocación o la venta.

Si el negocio se deshiciera por culpa probada del patrono, el trabajador podrá mantener su derecho a la comisión como si aquél se hubiera hecho, sin perjuicio de mejor derecho de un tercero.

Art. 33. Si no se hubiera pactado otra cosa, la liquidación y el pago de las comisiones se hará al finalizar el año, pudiendo el trabajador pedir comunicación de la parte de los libros correspondiente y hasta pedir el auxilio del Jurado mixto o de un perito conta-



ble, en su defecto, cuyos honorarios estarán a cargo del obrero o del patrono, según a quien perteneciere la condición de parte temeraria en lo contencioso. No siéndolo ninguna, los citados honorarios estarán a cargo del trabajador.

Art. 34. Si se hubiere convenido que la remuneración consista total o parcialmente en la participación de los beneficios de la Empresa o sólo de algunos determinados de la misma, o dependiera de ellos la cuantía de la remuneración restante, se liquidarán aquéllos y ésta anualmente, en cuanto se hubiese fijado el balance. Respecto del examen de los libros y las cuentas, el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que los señalados en los artículos referentes a la liquidación de comisiones.

Art. 35. La participación en los beneficios no autorizará, salvo pacto en contrario, a compensaciones de los años de pérdidas con los años de ganancias, ni tampoco de los de unas con los de otras ramas de la industria o del comercio; esto último menos cuando los trabajadores estén adscritos simultáneamente a unas y otras.

Si el trabajador hubiera sido empleado con participación dentro del curso de un ejercicio económico, disfrutará de los beneficios de la parte alícuota del año.

Art. 36. Los derechos o gratificaciones o remuneraciones especiales se registrarán por las mismas reglas que la participación en los beneficios.

Estos derechos se perderán si terminara el contrato por culpa del obrero antes de la fecha en que aquéllas debieran abonarse.

Art. 37. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras, una vez vigente el contrato, porque el patrono se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieren de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al patrono y no al obrero, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Si el salario se pagase por unidad de obra o por tarea, se calculará al efecto equitativamente sobre el supuesto de las que en el tiempo perdido hubiese podido haber realizado.

Las interrupciones por huelgas o locáuts no darán derecho a salario por impedimentos de servicios u obras.

Art. 38. Si el trabajador ganara en otros empleos, durante el impedimento proveniente de causas patronales u obreras, cualquier otro emolumento, se descontará éste de las obligaciones del patrono.

Con el mismo criterio se resolverá la cuestión de las cuotas de



los seguros y cualquiera obligación o derecho en relación con terceras personas que se interfiriesen en esta relación.

Art. 39. Si el obrero o el empleado fueren admitidos a vivir en la casa del patrono o a cargo de la Empresa, o a ser sustentados por ellas, las condiciones del local, dormitorios y comidas habrán de ser adecuadas a su situación, estado y exigencias de la moralidad y la higiene.

Art. 40. El patrono deberá, en estos casos, alojamiento, alimentación y auxilios médicos a los trabajadores que enfermaren, durante cuatro semanas. Si los patronos fueren culpables de ella, la obligación de los mismos se extenderá a lo que de la enfermedad resultare. Los patronos podrán hacer frente a estas eventualidades valiéndose de hospitales u otros medios, sobre todo de los seguros sociales.

Art. 41. Se tendrá por nula toda condición que directa o indirectamente obligue a los obreros a adquirir los objetos de su consumo en tiendas o lugares determinados.

Art. 42. Se prohíbe el establecimiento en las fábricas, obras y explotaciones, de cualquier clase que sean, de tiendas, cantinas o expendedurías que pertenezcan a los patronos, destajistas, capataces o representantes suyos, o a personas que tengan, por razón del trabajo, alguna autoridad sobre los obreros de la industria respectiva.

Art. 43. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior los economatos organizados por los patronos o empresarios de trabajo para surtir a los obreros que empleen, siempre que se acomoden a las prescripciones siguientes:

- 1.<sup>a</sup> Libertad absoluta del obrero para aceptar el suministro.
- 2.<sup>a</sup> Publicidad de las condiciones en que esto se haga.
- 3.<sup>a</sup> Venta de los géneros al precio de costo.
- 4.<sup>a</sup> Intervención de los obreros en la administración del economato.

Los delegados e inspectores de Trabajo deberán exigir cuidadosamente el cumplimiento de las condiciones indicadas.

Art. 44. Si el patrono, en relación con el trabajo, alquilara al trabajador una vivienda, deberá acreditarse la libre aceptación de éste, y el alquiler será calculado con moderación y tan sólo para asegurar el interés del capital invertido en las edificaciones.

Las viviendas responderán además a las exigencias de la moralidad y de la higiene.

En caso de rescisión del contrato de trabajo, el obrero tendrá derecho a permanecer en la casa durante un mes después de la



rescisión del contrato. Durante este plazo no podrá aumentarse el alquiler pactado.

Art. 45. Si el patrono arrendara al trabajador un terreno para su cultivo, dependiendo esta relación arrendaticia de la del contrato de trabajo, su comienzo y terminación coincidirán con los del contrato. El precio de la renta será equitativo, no excediendo en ningún caso al usual de la comarca.

En caso de una rescisión del contrato de trabajo, sea por culpa del trabajador o no, el patrono habrá de respetar el año agrícola y abonará al trabajador saliente el valor de las mejoras hechas en la tierra, con arreglo a derecho.

Art. 46. El pago de la parte en numerario del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal, al terminar el trabajo o su contrato, o periódicamente, según se haya estipulado; pero, en este caso, los plazos para las liquidaciones no podrán exceder de los fijados por bases de trabajo o por pactos colectivos, y nunca podrán exceder de un mes.

Los usos locales, en defecto de otras normas o acuerdos autorizados, decidirán en cuanto a los días y las horas de pago; pero éste deberá hacerse, o dentro de la jornada, o inmediatamente de terminarse ésta y en el lugar del trabajo.

No podrá verificarse el pago de salarios en días de descanso ni en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de estos establecimientos.

Art. 47. Si la remuneración se hubiese pactado por semanas, quincenas o períodos más largos, no podrán ser descontados los días de descanso y las fiestas legales.

Art. 48. En caso de que se anulare un contrato, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiere prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido, salvo si la nulidad proviniera de voluntad maliciosa del trabajador.

Art. 49. Cuando el trabajo se preste por unidad de obra, por tarea o por precio alzado, y no fuere posible liquidar semanalmente la labor ejecutada, se abonará al obrero el jornal ordinario en su oficio y categoría correspondiente a los que hubiere trabajado, sin perjuicio de lo que resultare a su favor en la liquidación definitiva de la obra, siempre que trabaje en local del patrono.

Art. 50. El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado; pero habrá de demostrar la necesidad urgente de ello.

Art. 51. Será válido el pago hecho a la mujer casada de la remuneración de su trabajo, si no consta la oposición del marido,



y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre y, en su caso, de sus representantes legales.

Para que la oposición del marido surta efecto habrá de formularse por éste ante el juez municipal correspondiente, quien, después de oír a la mujer y en vista de las pruebas practicadas, la autorizará o no para recibir por sí el salario y para invertirlo en las necesidades del hogar.

En caso de separación legal o de hecho de los cónyuges, el marido no podrá oponerse a que la mujer perciba la remuneración de su propio trabajo.

Art. 52. No podrán imponerse por el patrono al trabajador otras correcciones que las previstas en los contratos hechos por escrito. Podrán preverse las amonestaciones y las suspensiones temporales de empleo.

Las suspensiones figurarán en un registro especial de la explotación, y tendrán derecho a entender en ellas las Comisiones sindicales de control, si existen, y donde no los delegados e inspectores de Trabajo del ministerio.

Queda prohibido publicar por medio de anuncios o de un modo análogo las sanciones impuestas.

Art. 53. Si el trabajador tuviere que prestar fianza y ésta excediera del salario o sueldo de un mes, habrá de ser depositada en el Banco de España o en una Caja pública de Ahorros, en forma de que sólo pueda disponerse de ella en común. Los gastos del depósito correrán a cuenta del patrono.

Art. 54. Si, por la relación o con motivo del contrato, el trabajador tuviere que depositar en la Empresa o en manos del patrono, certificados, documentos de identidad, objetos, instrumentos, materiales, alimentos o vestidos, una vez realizada la entrega con las formalidades debidas, el patrono o la Empresa serán responsables de la custodia de aquéllos, sin derecho alguno de retención; pudiendo el trabajador reclamar en todo momento la devolución de sus depósitos, si no fueren necesarios a los fines del contrato.

Art. 55. Los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos por aquéllos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor, y sobre los inmuebles a los que precisamente se haya de incorporar su trabajo.

Cuando alguno de estos inmuebles estuviere gravado con hi-



poteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará al importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1.923 del Código civil.

2.<sup>a</sup> Gozarán también de igual preferencia respecto de los bienes muebles o inmuebles incorporados a la empresa o explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios o hipotecarios sobre dichos bienes.

3.<sup>a</sup> Cuando conste en el Registro de la Propiedad que se ha hecho uso del derecho de prelación sobre la hipoteca no podrá reclamarse de nuevo aquel derecho de prelación sobre los mismos bienes hipotecados.

4.<sup>a</sup> El acreedor hipotecario que hubiere satisfecho los salarios de las dos semanas y el sueldo del último mes a que se refiere la regla 1.<sup>a</sup> tendrá derecho a pedir ampliación de la hipoteca por el importe de las cantidades satisfechas.

5.<sup>a</sup> La parte de crédito que no satisfaga en virtud de la regla 1.<sup>a</sup> gozará de la prelación que, según su naturaleza, le reconozcan el Código civil y el de Comercio, en los respectivos casos.

6.<sup>a</sup> Las demandas sobre los créditos a que se refiere este artículo no podrán interponerse sino por el obrero, dependiente o empleado acreedor o sus herederos.

Art. 56. El trabajador tendrá derecho a un permiso ininterrumpido de siete días, al menos, si su contrato de trabajo ha durado un año. El patrono, de acuerdo con el obrero, determinará la fecha en que éste haya de comenzar la vacación. El disfrute de ésta no supone descuento alguno del salario que gane el trabajador. La parte del salario en especie será pagada como de ordinario, o debidamente compensada.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara, para sí o para otros, trabajos que contrariasen la finalidad del permiso, perderá todo su derecho a la remuneración.

Los despidos por motivos imputables al trabajador extinguen el derecho a vacaciones retribuidas. No así los que puedan imputarse al patrono, caso en el cual éste habrá de indemnizar a aquél con los jornales correspondientes a los días de vacación que debiera disfrutar, independientemente de cualesquiera otras indemnizaciones que procedan.

Art. 57. Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia, hecha por el trabajador, antes o después de la



celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley.

## CAPITULO IV

### MODALIDADES ESPECIALES DEL CONTRATO

Art. 58. Si el patrono diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto a cada uno, individualmente, sus derechos y deberes patronales.

Si el patrono designara un jefe a este grupo de obreros, éstos estarán sometidos a las órdenes del jefe para los efectos de la seguridad del trabajo; pero no será considerado como representante de los obreros, salvo pacto en contrario.

Si el salario fuese colectivo para el grupo de esta clase, los individuos tendrán derecho en él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

Si un individuo saliera del grupo antes de la terminación del trabajo encargado, tendrá derecho a la parte alícuota del salario que le corresponda en el ya realizado.

Art. 59. Si el patrono hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores, considerado en su totalidad, tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes patronales, puro sólo en el caso de que así se hubiere pactado.

Si un trabajador dejase el grupo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiendo inmediatamente el designado a la aceptación del patrono. Si no lo hiciere, podrá el patrono proponer el sustituto al jefe del grupo.

Art. 60. El jefe elegido o reconocido por el grupo representará a los trabajadores que lo integran como un gestor de negocios.

Necesitará autorización o consentimiento de los miembros que formen el grupo para cobrar y repartir el salario común, y en todo caso deberá distribuirlo en cuanto lo hubiere cobrado. El derecho de los trabajadores a su parte en el salario cobrado por el jefe podrá ejercerse contra éste de igual manera que el del trabajador contra el patrono.

Art. 61. Si el patrono pidiese auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la cualidad de miembros del mismo.



Art. 62. Toda Asociación, o cualquiera otra agrupación de obreros o de patronos, o cualquier trabajador o patrono no agrupado, que no haya intervenido en un contrato colectivo acerca de las condiciones del trabajo podrá adherirse a él posteriormente.

Art. 63. En los contratos colectivos podrá convenirse responsabilidades de unas y otras Asociaciones o Empresas, a cargo de sus bienes o fondos sociales; pero no se supondrán si no fueren expresados indubitadamente su extensión y alcance y, en su caso, los depósitos o garantías que las aseguren.

La responsabilidad civil consiguiente a las infracciones individuales o colectivas en cuestión sólo alcanzará a las entidades patronales u obreras que hayan celebrado el contrato o se hayan adherido a él, y siempre que fueran afectadas por el incumplimiento.

Art. 64. A falta de acuerdos válidos en la materia, cuando por la autoridad competente se suspenda alguna Asociación que tenga en vigor un contrato colectivo se considerará que éste seguirá rigiendo; y a tal efecto, la Junta directiva o, en su defecto, la Comisión que se nombre seguirá actuando, con la intervención que el delegado del ministerio de Trabajo y Previsión estime oportuna, en todos los incidentes a que diera lugar el cumplimiento del contrato.

Art. 65. En el caso de disolución, bien por voluntad de sus socios, bien por disposición de la autoridad, de alguna Asociación o de las entidades que hubiesen contratado originariamente, o por adhesión, las condiciones de trabajo, el delegado del ministerio de Trabajo y Previsión intervendrá también para determinar la norma jurídica ulterior y la forma de hacer efectivas las responsabilidades consiguientes, si las hubiere.

Art. 66. En toda explotación, fábrica o taller que ordinariamente den ocupación a más de 50 trabajadores en la industria o el comercio serán obligatorios los reglamentos de trabajo.

Por disposiciones de la autoridad, acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias y pactos colectivos acerca de las condiciones de trabajo podrá extenderse la obligación a otro género de explotaciones y a Empresas o talleres de menor importancia.

Los reglamentos a que se refiere el párrafo anterior no podrán contener nada que se oponga a las disposiciones legales, bases de trabajo o pactos colectivos, como no sea que sus condiciones favorezcan más al trabajador.

En todo caso, para ser válidos habrán de ser elaborados de



acuerdo con el personal interesado y con arreglo a lo dispuesto en la ley acerca del control sindical obrero, y a condición de darles la debida publicidad.

Los reglamentos, además de las peculiaridades del régimen interior de las explotaciones, Empresas o fábricas, consignarán las disposiciones precisas acerca de la jornada, salario, exigencias del trabajo, tratamiento de los locales, orden que deba guardarse en ellos, entrega y manejo de los materiales, los instrumentos y las máquinas, entrega de la obra, las prescripciones de seguridad, higiene y sanidad, las correcciones disciplinarias, los despidos y las suspensiones de trabajo y cuantas prescripciones puedan ser útiles para la buena marcha y prosperidad de las empresas.

En defecto del aviso particular, pero indubitado, se tendrá por medio oficial de comunicación entre la Empresa y el patrono o sus trabajadores el del anuncio en los lugares de trabajo y en los sitios de costumbre, firmado por la Dirección de la Empresa o por sus representantes.

Art. 67. En toda contrata de obras y servicios públicos del Estado, de la provincia o del Municipio, o bien de entidades oficiales representativas de aquellas instituciones, será obligación del concesionario o del rematante realizar un contrato colectivo con los trabajadores que hayan de ocuparse en las obras o servicios, conforme a lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 68. El contrato de trabajo a que se refiere el artículo anterior habrá de contener precisamente los siguientes requisitos:

1.º Remuneración mínima que percibirán por jornada legal de trabajo y por horas extraordinarias que se utilicen, dentro de los límites legales, los trabajadores de cada oficio y categoría que hayan de ser empleados en las obras o servicios.

2.º Fijación de dichas remuneraciones mínimas en relación a los tipos que a la sazón rijan en las zonas o localidades en que las obras hayan de realizarse, fijados por los Jurados mixtos, Comisiones paritarias legalmente autorizadas o por pactos colectivos de trabajo, o bien generalizados en los contratos individuales entre empresarios y trabajadores de los correspondientes oficios o profesiones.

3.º Plazos en que habrán de realizarse los pagos de los jornales, que no podrán exceder de una quincena para los obreros manuales ni de un mes para los demás trabajadores.

4.º Correcciones que podrán imponerse, dentro de los límites legalmente permitidos.

5.º Obligación del contratista de entregar a cada trabajador



que se emplee una cartilla, en que conste la obra o servicio público de que se trate, el nombre del obrero o empleado, servicios que éstos presten y oficio que ejerzan y la fecha del contrato de trabajo a que se refiere el apartado anterior. En dicha cartilla se consignarán todas las liquidaciones de salarios que se hagan al obrero, con separación de las remuneraciones correspondientes a la jornada legal de trabajo y a las horas extraordinarias que hubiesen trabajado.

Art. 69. El contrato será extendido por triplicado, con un anejo en que conste la lista de los obreros a quienes afecte, y será autorizado con las firmas del concesionario o contratista y el representante que los trabajadores designen. Un ejemplar quedará en poder de cada uno de los signatarios, y el otro será el que se presente a las entidades públicas adjudicantes de las obras, las cuales remitirán copia del mismo al ministerio de Trabajo y Previsión, dentro de los cinco días siguientes, y archivarán el original del contrato.

También estarán obligados los contratistas a remitir quincenalmente las variaciones que se produzcan en las listas del personal.

Art. 70. Cuando se constituyan Jurados mixtos u organismos paritarios, conforme a la ley, para la regulación del trabajo en determinadas obras o servicios públicos, dichos organismos habrán de revisar, para su modificación o rectificación (1), el contrato de trabajo correspondiente a que se refiere el artículo 67, y comunicarán sus acuerdos sobre el particular a la entidad pública concesionaria de las obras o servicios y al ministerio de Trabajo y Previsión.

Art. 71. Cuando en las obras o servicios públicos fuese necesario emplear trabajadores eventuales, por falta de personal permanente o para trabajos accesorios, perentorios o no previstos, las remuneraciones del trabajo de dichos obreros no podrán ser inferiores a las estipuladas en el contrato colectivo celebrado con el personal permanente para labores iguales o análogas.

Los trabajadores eventuales habrán de ser provistos también de la cartilla a que se refiere el artículo 68, y en ella se consignará, además de lo preceptuado en el mismo artículo, el tiempo por el cual se contrate el obrero.

---

(1) En el texto legal publicado en la *Gaceta* se dice *rectificación*, y hemos podido comprobar que es una errata debiendo decir *ratificación*.



## CAPITULO V

### OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Art. 72. El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio o en las prosperidades de la unidad económica para quien preste sus obras o servicios. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el patrono.

Art. 73. Allí donde el salario se regule por los productos del trabajo o por tareas del trabajador estará obligado también a aplicar al objeto su actividad profesional, sin más interrupciones que las determinadas por la ley, los pactos, los contratos y los usos.

Art. 74. Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a denunciarlo inmediatamente al patrono o a sus encargados o representantes.

Art. 75. El trabajador deberá indemnizar al patrono los perjuicios que él, culpablemente, haya ocasionado en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo. En la medida en que él pueda hacerlo, y siempre que por ello no pueda temerse una perturbación importante en la explotación, el patrono deberá permitir al mismo obrero que repare el daño con su propio trabajo.

Art. 76. Si no existiesen disposiciones, bases, acuerdos o pactos colectivos, se prestará el trabajo corriente. La clase y extensión de éste se regulará en tales casos por los usos de la explotación o industria en el lugar. El comienzo y fin de la jornada, así como los descansos y vacaciones, serán regulados por el patrono atendiendo a las mismas normas y a las necesidades y protección del obrero.

Art. 77. Pasajeramente y por necesidades urgentes de prevenir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado; pero esto sólo constituirá un deber para el obrero cuando le sea atribuido con verdadera equidad, y a condición de que le sea indemnizado, de acuerdo con las disposiciones legales o normas complementarias.

Si los trabajos de urgencia fuera de contrato tuviesen por cau-



sa procedimientos de violencia en las luchas sociales, se limitarán a evitar los peligros inmediatos para la explotación o el interés público, y especialmente al mantenimiento de las instalaciones, y a que no se interrumpa la producción o el comercio que sean necesarios a la comunidad.

Art. 78. Si el trabajador estuviere contratado para trabajar a destajo, no tendrá derecho a esquivar pasajeramente un trabajo por tiempo en la misma empresa, y tratándose de obras adecuadas, a condición de que el patrono se lo encargara por no poder suministrarle obra a la pieza o por tarea, siempre que de ello no fuera culpable o fuese exigencia inevitable de la explotación.

Art. 79. La entrega y devolución de los objetos, materiales, instrumentos, máquinas y semejantes para el trabajo, si otra cosa no se hubiese pactado, tendrán efecto en los talleres u oficinas donde aquél se preste, y en su defecto, en casa del patrono.

Si el tiempo de espera no fuere el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo.

Art. 80. Fuera del caso de enfermedad, el trabajador, avisado con la posible anticipación, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempos siguientes:

1.º Por tiempo que no exceda de una jornada de trabajo, en los casos de:

Muerte o entierro de padre o abuelo, hijo o nieto, cónyuge o hermano.

Enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges.

Alumbramiento de esposa.

2.º Por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, impuesto por la ley o disposición administrativa.

Cuando el cumplimiento de las diligencias a que este caso se refiere lleve consigo el percibo, por el trabajador, de una indemnización, se computará el importe de la misma como parte del jornal que hubiere de percibir, siendo tan sólo abonable por el patrono la diferencia, si existiere, entre la indemnización y el referido jornal, cuando aquélla sea menor.

El trabajador, a petición del patrono, vendrá obligado a justificar la certeza del motivo alegado, incurriendo, caso de ser inexacto, en la suspensión de un día de trabajo, con devolución del jornal percibido por el día de su ausencia injustificada, si lo hubiere cobrado.

Art. 81. Es deber del trabajador atender, en el trabajo, a las



órdenes e instrucciones del director, dueño o encargados y representantes de éste.

Las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera ra, tengan las Comisiones correspondientes para colaborar con la Dirección y la gestión de las Empresas quedarán salvadas en todo caso.

Las advertencias acerca de la conducta del trabajador fuera del trabajo no tendrán efectividad más que en lo que puedan afectar a éste, o al buen orden y moralidad de la casa del patrono, si el obrero habitara en ella.

Art. 82. Los trabajadores deberán fidelidad a la Empresa y a la casa para la que trabajen.

Si aceptaren propinas, regalos o cualquiera otra ventaja que constituyera soborno para hacerles incumplir sus deberes con el contrato de trabajo, el patrono tendrá derecho a incautarse de cuanto el obrero en tal concepto recibiere, sin perjuicio de la indemnización correspondiente por daños y perjuicios.

Art. 83. El trabajador a quien la Empresa le confiare la intervención o conclusión de negocios no podrá recibir gratificación alguna de la parte contraria sin consentimiento del patrono, pudiendo éste exigir su inmediata devolución o la entrega del valor equivalente, sin perjuicio de la oportuna indemnización de daños.

Art. 84. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de sus patronos, lo mismo durante el contrato que después de que se extinga. En este último caso podrá utilizarlos en su beneficio propio, sólo en cuanto fuese exigencia justificada de su profesión habitual.

Art. 85. Los trabajadores están obligados, en general, a no hacer concurrencia a sus patronos ni a colaborar con quienes se la hagan.

No podrán realizar obra o trabajo complementario de los que figuren en su contrato si el trabajo complementario perteneciera a la rama industrial o comercial del patrono y perjudicara a su empresa.

No obstante, el trabajador podrá obtener el consentimiento del patrono para estender o colaborar en trabajos que le hicieren concurrencia. Se presumirá el consentimiento si, conocedor el patrono de los negocios particulares del trabajador semejantes a los suyos, no se hubiera pactado por escrito la renuncia del trabajador.

Si, a pesar de la oposición del patrono, el trabajador no renunciare a sus negocios o industria, el patrono podrá poner término al contrato.



Art. 86. La prohibición de la concurrencia para después de terminado el contrato de trabajo caducará después de dos años para los obreros y de cuatro para los empleados técnicos, o cuando el patrono se haya negado a pactar con el obrero o el empleado la oportuna indemnización durante los citados años, o, una vez convenida, dejara de pagarla, y en todo caso, cuando no justificare el patrono un efectivo interés industrial y comercial en el asunto.

## CAPITULO VI

### OBLIGACIONES DEL PATRONO

Art. 87. El patrono está obligado en todo caso:

1.º A remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieren por el contrato de trabajo.

2.º A darle al trabajador ocupación efectiva, cuando el no dársele perjudicare considerablemente su formación o perfeccionamiento profesional.

No obstante, el patrono podrá justificar el incumplimiento de este deber por motivos ocasionales e importantes.

3.º A satisfacer puntualmente la retribución convenida, y, en caso de demora, a pagar además al trabajador el 5 por 100 semanal, en concepto de interés.

4.º A reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. En caso de que no estuviesen debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al patrono, antes o inmediatamente después de que aquéllos se originen, de su necesidad ineludible y de su cuantía.

5.º A entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado, extendido en papel común acreditativo del tiempo y de la clase de trabajo o servicio que le hubiere prestado, sin que en tal documento puedan hacerse apreciaciones sobre las cualidades del trabajador ni de su significación política o filiación sindical sin el consentimiento de éste.

## CAPITULO VII

### CESACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 88. El contrato de trabajo individual o colectivo terminará al expirar el tiempo convenido o al concluir la obra o el servicio objeto del mismo.



Llegado el término de un contrato a plazo sin denuncia de él por ninguna de las partes, se considerará prorrogado tácitamente por un año, si el estipulado en el contrato fuese por un año o más ; por un mes, si el anteriormente fijado fuese por uno o varios meses, sin llegar al año, y por una semana, si el anterior hubiese sido de una semana o más, sin llegar al mes.

Art. 89. Los contratos individuales de trabajo terminarán por una de las causas siguientes :

- 1.<sup>a</sup> Las consignadas válidamente en el contrato.
- 2.<sup>a</sup> Mutuo acuerdo de las partes.
- 3.<sup>a</sup> Muerte o incapacidad del patrono, o extinción de la personalidad contratante, si no hay representante legal que continúe la industria o el trabajo.

- 4.<sup>a</sup> Muerte del trabajador.

- 5.<sup>a</sup> Fuerza mayor que imposibilite el trabajo, por una de las siguientes causas : incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumultos o sediciones, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar.

- 6.<sup>a</sup> Despido justificado del trabajador por el patrono. Se estimarán causas justas de despido las siguientes : las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo ; la indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo, cuando los hubiere y estuvieren dictados con arreglo a las leyes ; los malos tratamientos o la falta grave de respeto y consideración al patrono, a los miembros de su familia que vivan con él, a su representante o a los compañeros de trabajo ; la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fué contratado, el fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas ; la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo, y el hacer alguna negociación de comercio o de industria por cuenta propia sin conocimiento expreso y licencia del patrono.

- 7.<sup>a</sup> Por voluntad del trabajador. Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato las siguientes : la falta grave al respeto y consideración debidos, o malos tratamientos por parte del patrono, de sus representantes, de sus obreros o de sus dependientes ; falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida ; exigirle el patrono trabajo distinto del pactado, salvo en los casos de urgencia prescritos en esta ley ; modificación del reglamento establecido para el trabajo, al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo.



Art. 90. No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquél se hubiera pactado expresamente lo contrario.

Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo.

1.º Durante una incapacidad temporal para el trabajo, derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no pueda atribuirse al trabajador y mientras no exceda del plazo que las leyes determinen.

2.º Por ausencia motivada por el servicio militar o por el ejercicio de cargos públicos, a tenor de la legislación vigente; pero quedando facultado el patrono, en el momento que el antiguo obrero se presente, para prescindir de los servicios del que hubiere ocupado su puesto. No obstante, cuando la ausencia del obrero se prolongue por tiempo que exceda de dos meses, contados desde la fecha en que haya obtenido aquél su licencia militar ilimitada o su pase a segunda situación de servicio activo, o de la en que haya cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo en el caso de enfermedad, previsto en el párrafo anterior.

3.º Por ausencia de la obrera, fundada en el descanso que con motivo del alumbramiento señale la legislación vigente.

Art. 91. Las huelgas o los locáuts, en general, no rescindirán el contrato de trabajo.

No obstante, si durante el tiempo de vigencia de un pacto colectivo por el cual deba regularse el contrato de que se trate se plantease una huelga o locáut para mejorar o empeorar las condiciones del trabajo estipuladas en el contrato, tales medios de lucha podrán ser motivo de rescisión y dar lugar a indemnizaciones, pago de daños, etc., y en todo caso, cualquiera que sea el término del conflicto, mientras el pacto colectivo se halle en vigor no podrán obligar condiciones distintas de las anteriormente contratadas.

Art. 92. En los pactos colectivos y en los contratos que se celebren por escrito deberá estipularse si los efectos del contrato podrán o no ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al patrono, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que puedan repercutir en el trabajo contratado y otras análogas; debiéndose además determinar, en caso de admitirse la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta puede durar y cuándo el obrero dejará o no de percibir su salario.

Art. 93. En caso de incumplimiento de alguna o algunas de



las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará, en primer término, a lo expresamente convenido. No constando nada en el contrato sobre este particular, la parte que no hubiere dado lugar al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado aquél o exigir su cumplimiento, con indemnización, en uno y otro caso, de los perjuicios que se ocasionen, salvo si acerca de este extremo existiere estipulación contraria.

Art. 94. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación.

A estos efectos se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración expresamente convenido o determinado según la presente ley; y

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a esta ley.

Por tanto:

Mando a todos los ciudadanos que coadyuven al cumplimiento de esta ley, así como a todos los Tribunales y autoridades que la hagan cumplir.

Madrid, veintiuno de noviembre de mil novecientos treinta y uno.—*Manuel Azaña*.—El ministro de Trabajo y Previsión, *Francisco L. Caballero*.—(*Gaceta* del 22 de noviembre. Rectificada en la de 28 del mismo mes.)

---



# APÉNDICE

---

## ORDEN MINISTERIAL

Ilmo. Sr.: Al interpretarse el artículo 56 de la nueva ley sobre Contrato de trabajo han surgido dudas sobre si los domingos u otras fiestas cuya observancia haya sido impuesta por la ley o por acuerdos de Jurados mixtos, o por pactos colectivos de trabajo, y que estén comprendidos en un período de siete días, han de ser o no contados entre los de permiso que el patrono ha de conceder en cumplimiento del citado precepto, sin descuento alguno de salario, al trabajador que cumpla un año a su servicio.

Dice textualmente el párrafo primero del artículo 56 de la ley que «el trabajador tendrá derecho a un permiso ininterrumpido de siete días, al menos, si su contrato de trabajo ha durado un año»; esto es, que establece el derecho del obrero a obtener de su patrono y la obligación correlativa para éste de conceder a aquél un permiso continuado durante siete días, al menos.

En rigor solamente puede entenderse de tal expresión que ese derecho y esa obligación han sido instituídos por el legislador refiriéndose a días en que el obrero viniese obligado a trabajar para el patrono.

Si por virtud de la ley sobre Descanso dominical era y es obligado este descanso del obrero, o el semanal de compensación, y si por pactos o contratos de trabajo el trabajador tuviese derecho a holgar cualquier otro día, sea o no festivo, porque tal fuese una condición de su contrato de trabajo, estipulada con finalidad distinta de la que es propósito del precepto de referencia, es evidente que el obrero puede disfrutar de tales descansos sin permiso o autorización del patrono, y por el hecho de que el trabajador goce de ellos no podrá entenderse relevado el patrono de



cualquiera otra obligación, en todo ni en parte, que no sea la de respetar aquellos derechos.

No cabe pensar que el cumplimiento de unas condiciones legales o contractuales puede anular ni enervar otras distintas que por imperio de la ley o por nueva estipulación vengan a perfeccionar o modificar el contrato de trabajo cuando expresamente no se haga constar lo contrario, y así, pues, no se puede entender que el descanso dominical o semanal obligatorio ni la observancia de días de paro previstos o determinados en bases, pactos o contratos de trabajo hayan de mermar el derecho del obrero y la obligación correspondiente del patrono a que se refiere el artículo 56 de la ley sobre Contrato de trabajo.

Cierto que de tal manera la vacación del obrero podrá ser de más de siete días, según el número de domingos o días de paro acordado que se interpolen en el período de los siete días laborables en que se ha de conceder el permiso, o según también que venga este período a quedar comprendido entre dos de aquéllos; pero también es cierto que si bien el legislador ha limitado, en cuanto a ello, la obligación del patrono, no ha tenido intención de limitar a siete días la vacación del trabajador, como lo demuestra la expresión de que el obrero tendrá derecho a un permiso de siete días, al menos.

En razón de lo expuesto,

Este ministerio ha resuelto se declare, en contestación a las consultas formuladas sobre la cuestión de referencia, que para el cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 56 de la ley sobre Contrato de trabajo el patrono está obligado a conceder al obrero permiso para no acudir al trabajo durante siete días laborables consecutivos, en las circunstancias y condiciones que el citado artículo determina.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 14 de junio de 1932. — *Francisco L. Caballero*. — Señor director general de Trabajo. — (*Gaceta* del 15 de junio de 1932.)

---



## NUEVA ACLARACION

Habiéndose promovido alguna confusión sobre una orden comunicada de la Dirección general de Trabajo sobre las vacaciones pagadas, publicamos una copia de la contestación dada en 22 de marzo de 1932, por la Dirección general de Trabajo, a la instancia de la Federación Patronal de Comerciantes e Industriales de Zaragoza sobre interpretación del artículo 56 de la ley de Contrato de trabajo:

«En contestación a la instancia elevada a este ministerio por esa Federación Patronal en 23 de febrero último (E. el 5 de marzo), esta Dirección general ha tenido a bien manifestarle lo siguiente:

Para que nazca el derecho a la vacación retribuida de siete días a que se refiere el artículo 56 de la ley de Contrato de trabajo es preciso que el obrero trabaje por cuenta de un mismo patrono durante un año, contado a partir de la entrada en vigor de la mencionada ley, a menos que tal derecho hubiese sido reconocido anteriormente en bases o contratos de trabajo.»

Esta declaración es terminante. Salvo la existencia de contrato de trabajo estatuyendo el régimen de vacaciones pagadas, la ley lo establece a partir de noviembre próximo para los obreros trabajando para un mismo patrono durante un año ininterrumpido. El contrato de trabajo pudo establecerse antes o después de promulgarse la ley; pero como las leyes instituyen condiciones mínimas, cualquier contrato que supere a la ley en beneficio de los obreros es legal y, por consiguiente, aplicable.

---











Madrid  
Gráfica Socialista  
San Bernardo, 92  
1932

